Rapport annuel
de gestion
2003-2004

RAPPORT ANNUEL

Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Québec

105-00695/

Rapport annuel de gestion 2003-2004

Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Québec

Le contenu de cette publication
a été rédigé par le Conseil consultatif
du travail et de la main-d'œuvre

Cette édition a été produite par
Les Publications du Québec
1500D, rue Jean-Talon Nord
Sainte-Foy (Québec) G1N 2E5

Dépôt légal - 2004
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-550-43295-9
ISSN 1707-4347
© Gouvernement du Québec - 2004

Tous droits réservés pour tous les pays.
La reproduction, par quelque procédé que ce soit,
et la traduction, même partielles, sont interdites
sans l'autorisation du
Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Québec, octobre 2004

Monsieur Michel Bissonnet
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous transmettre le Rapport annuel de gestion du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre pour l'exercice financier terminé le 31 mars 2004.

Le présent rapport, produit conformément à la Loi sur l'administration publique adoptée par l'Assemblée nationale en mai 2000, rend compte des principales réalisations du Conseil ainsi que des résultats obtenus.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma haute considération.

Le ministre du Travail,

Michel Després

Montréal, octobre 2004

Monsieur Michel Després
Ministre du Travail
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel de gestion du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre pour l'exercice financier terminé le 31 mars 2004.

Il s'agit d'un troisième rapport produit conformément à la Loi sur l'administration publique adoptée par l'Assemblée nationale en mai 2000.

Le rapport annuel du Conseil présente les résultats obtenus au regard des orientations contenues dans son plan stratégique pour la période 2001-2004 ainsi que dans son plan annuel de gestion des dépenses 2003-2004.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération.

Le président par intérim,

Daniel Villeneuve

Table des matières

Présentation du Conseil 11

Mission 13

Activités 13

Composition 14

Fonctionnement 15

Clientèle 16

Principaux partenaires 16

Orientations stratégiques et contexte 17

Trois orientations stratégiques 17

Contexte en 2003-2004 17

Résultats en 2003-2004 au regard des orientations stratégiques 18

ORIENTATION 1

Orienter et soutenir de façon proactive l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'œuvre 18

Diffusion des positions consensuelles des parties 19

Efficacité du processus d'intervention du Conseil 23

Perfectionnement des mécanismes de concertation et de paritarisme 23

ORIENTATION 2

Développer les moyens de recherche en soutien à la mission et à l'approche concertée 24

Valorisation et transfert d'outils d'information et d'analyse vers les milieux de travail 25

Développement de l'expertise du Conseil en soutien à ses interventions 25

ORIENTATION 3

Adapter le régime d'arbitrage des griefs *aux nouvelles réalités* du monde du travail 26

Application de la Politique générale du Conseil concernant la confection et la gestion de la Liste annotée d'arbitres de grief 28

Niveau et mode de rémunération des arbitres 29

Accès des femmes à la profession d'arbitre 29

Modes alternatifs de résolution des conflits 30

Gestion des ressources 31

Ressources humaines 33

Ressources financières 33

Ressources informationnelles 34

Application de politiques gouvernementales 35

Code d'éthique et de déontologie 37

Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels 37

Politique linguistique 37

Annexes

Annexe 1
Liste des avis et recommandations en 2003-2004 41

Annexe 2
Mandats confiés au CCTM 43

Annexe 3
Composition des comités de travail en 2003-2004 45

Annexe 4
Liste des séances du Conseil et de ses comités de travail en 2003-2004 49

Annexe 5
Code d'éthique et de déontologie 51

Déclaration attestant la fiabilité des données et des contrôles afférents

L'information contenue dans le présent rapport annuel de gestion relève de ma responsabilité. Cette responsabilité porte sur l'exactitude et l'intégralité des données ainsi que sur la fiabilité des résultats.

Les résultats et les données du rapport annuel de gestion 2003-2004 décrivent fidèlement les mandats et les orientations stratégiques du Conseil, présentent ses principaux objectifs et résultats opérationnels et résument ses principales activités.

À ma connaissance, les résultats et les explications contenues dans le présent rapport annuel de gestion sont fiables et correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2004.

Le président par intérim,

Daniel Villeneuve

Présentation du Conseil

Le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) a été créé en 1968 par l'adoption de la Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (L.R.Q., c. C-55)[1].

1. À l'origine : *Loi du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* (Statuts du Québec, 1968, c. 44).

Mission

La mission du Conseil est de développer et maintenir la concertation entre les organisations patronales et syndicales afin d'orienter et de soutenir l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'œuvre.

En réalisant sa mission, le CCTM contribue à l'objectif du ministère du Travail qui est de promouvoir des rapports de travail justes et équilibrés favorisant l'adaptation et le dynamisme des organisations et des milieux de travail et d'assurer le respect et la protection de la personne au travail. Pour les organisations patronales et syndicales, la réalisation de la mission du Conseil se traduit par l'opportunité qui leur est donnée de se réunir pour discuter officiellement des questions d'intérêt commun, d'échanger des informations et d'étudier ensemble les moyens de résoudre les problèmes devant lesquels elles se trouvent.

Activités

Les activités du CCTM se regroupent en trois grands domaines, soit la consultation des parties patronale et syndicale en vue de conseiller le gouvernement, l'étude de toute question relevant du domaine du travail et de la main-d'œuvre, ainsi que le soutien à l'administration de la législation du travail notamment en ce qui concerne le régime d'arbitrage des griefs. La Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre et d'autres lois du travail lui confèrent un certain nombre de mandats statutaires.

Avis et consultation

En vertu de sa loi constitutive, le CCTM est chargé de donner son avis et de faire des recommandations sur toute question relative au domaine du travail et de la main-d'œuvre qui lui est soumise par le ministre du Travail ou tout autre ministre du gouvernement (art. 2 et 3). Ces obligations impliquent pour le Conseil de fournir au gouvernement les vues, les conseils et les recommandations des organisations patronales et syndicales sur ces questions. Il peut également conseiller le gouvernement sur les orientations générales dans ce domaine.

La liste des avis et recommandations en 2003-2004 se retrouve à l'Annexe 1.

Étude et recherche

La loi constitutive du CCTM prévoit qu'il peut, de sa propre initiative, entreprendre l'étude de toute question qui relève du domaine du travail et de la main-d'œuvre et faire effectuer les études et recherches qu'il juge utiles ou nécessaires pour ses fins. C'est ainsi que le Conseil permet l'examen en commun, par les organisations patronales et syndicales, des problématiques d'intérêt mutuel en vue d'arriver, dans la mesure du possible, à des solutions acceptées de part et d'autre. Enfin, le CCTM favorise le développement et la diffusion de la recherche dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre.

Soutien à l'administration de la législation du travail

En matière de législation du travail, en plus des initiatives qu'il peut prendre pour saisir le ministre du Travail de l'étude de questions qui touchent de manière particulière le monde du travail, le Conseil exerce des compétences statutaires exigeant qu'il donne son avis au ministre.

Les domaines des rapports collectifs de travail, notamment l'arbitrage des griefs ainsi que la santé et sécurité du travail, sont au centre de ces compétences.

En matière d'arbitrage des griefs, le Conseil donne son avis au ministre du Travail en ce qui a trait à la confection de la liste des arbitres visée à l'article 77 du Code du travail (L.R.Q., c. C-27). Il possède également dans ce domaine une compétence déontologique qui lui permet de recevoir et d'étudier les plaintes portées contre des arbitres en certaines matières.

Par ailleurs, aux termes de l'article 216 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, le Conseil a la responsabilité de dresser la Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale (BEM).

Dans le domaine des normes internationales émises par l'Organisation internationale du travail (OIT), le Conseil donne son avis au gouvernement sur la position à adopter lors de l'élaboration des conventions et recommandations de l'OIT.

Les mandats confiés au CCTM sont précisés à l'Annexe 2.

Composition

Le Conseil est composé de quatorze membres, nommés par le gouvernement sur la recommandation du ministre du Travail, à savoir un président, six personnes choisies parmi celles qui sont recommandées par les associations de salariés les plus représentatives et six personnes choisies parmi celles qui sont recommandées par les associations d'employeurs les plus représentatives. Le sous-ministre du Travail, ou son délégué, est aussi d'office membre du Conseil.

Au 31 mars 2004, le Conseil est composé des membres suivants :

Présidence

Poste vacant [2]

Membres nommés après consultation des associations d'employeurs

Françoise Bertrand [3], présidente
Fédération des chambres de commerce du Québec

Richard Fahey, vice-président - Québec
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Hélène V. Gagnon, directrice affaires publiques et communications-Amérique du Nord
Bombardier Transport

2. M. Daniel Villeneuve a été nommé président par intérim le 10 août 2004.

3. Mme Françoise Bertrand a été désignée par la FCCQ pour remplacer M. Michel Audet. Au 31 mars 2004, les procédures en vue d'obtenir un décret de nomination étaient en cours.

Paul-Arthur Huot, président-directeur général
Manufacturiers et exportateurs du Québec

Manon Savard, associée
Ogilvy Renault

Gilles Taillon, président
Conseil du patronat du Québec

Membres nommés après consultation des associations de salariés

Claudette Carbonneau, présidente
Confédération des syndicats nationaux

Clément L'Heureux, vice-président exécutif - Québec
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (FTQ)

Henri Massé, président
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Réjean Parent [4], président
Centrale des syndicats du Québec

Marcel Pepin [5], adjoint au Comité exécutif
Confédération des syndicats nationaux

François Vaudreuil, président
Centrale des syndicats démocratiques

Membre d'office

Jean-Paul Beaulieu [6], sous-ministre du Travail, ou son délégué

Fonctionnement

Dans toutes ses activités, le Conseil privilégie la concertation. Ce mode de fonctionnement vise à promouvoir une mutuelle compréhension et de bonnes relations entre les organisations d'employeurs et de travailleurs, de même qu'entre ces organisations et les autorités publiques. La concertation implique pour les organisations membres du CCTM de tenter de s'entendre sur des objectifs à atteindre, des orientations à prendre ainsi que sur les moyens les plus appropriés d'atteindre ces objectifs et de poursuivre ces orientations.

Afin de l'aider à s'acquitter de ses divers mandats, le Conseil peut former des comités, des groupes de travail et des commissions. Règle générale, ces instances sont paritaires, c'est-à-dire composées d'un nombre égal de représentants patronaux et syndicaux provenant des organisations membres. Des représentants de différents ministères, organismes ou institutions intéressés par une question ou un projet à l'étude peuvent également être sollicités pour participer à ces travaux.

4 M. Réjean Parent a été désigné par la CSQ pour remplacer Mme Monique Richard. Au 31 mars 2004, les procédures en vue d'obtenir un décret de nomination étaient en cours.

5 M. Marcel Pepin a été désigné par la CSN pour remplacer M. Clément Gaumont. Au 31 mars 2004, les procédures en vue d'obtenir un décret de nomination étaient en cours.

6 À compter du 6 octobre 2003, M. Jean-Paul Beaulieu a été nommé sous-ministre du Travail en remplacement de M. Roger Lecourt.

Les principaux comités du Conseil en 2003-2004 sont :

- Comité d'orientation de la recherche appliquée sur le travail ;
- Comité sur l'arbitrage des griefs ;
  - Comité élargi sur l'arbitrage des griefs ;
  - Comité d'étude des plaintes ;
- Comité sur la sécurité des travailleurs ;
- Comité sur les normes internationales du travail.

La composition de ces comités apparaît à l'Annexe 3 et la liste des séances du Conseil et de ses comités se retrouve à l'Annexe 4.

Clientèle

La clientèle du Conseil se compose essentiellement des organisations patronales et syndicales, du ministre du Travail, des autres ministres du gouvernement et des milieux de travail.

Principaux partenaires

Les principaux partenaires du Conseil sont les organisations patronales et syndicales, le ministère du Travail, les organismes gouvernementaux œuvrant dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre, les milieux de la recherche qui réalisent et diffusent des travaux en ce domaine, ainsi que certaines associations professionnelles.

I Orientations stratégiques et contexte

TROIS ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

En 2003-2004, le Conseil a poursuivi la réalisation de son Plan stratégique 2001-2004. Ce plan décrit la mission du Conseil, le contexte et les enjeux qui déterminent son action, ainsi que ses priorités d'action établies sous la forme d'orientations, d'axes d'intervention et d'objectifs à atteindre.[7]

Le plan stratégique du CCTM s'articule autour de trois grandes orientations :

1) orienter et soutenir de façon proactive l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'œuvre ;

2) développer les moyens de recherche en soutien à la mission et à l'approche concertée ;

3) adapter le régime d'arbitrage des griefs aux nouvelles réalités du monde du travail.

CONTEXTE EN 2003-2004

Pour réaliser sa mission et atteindre ses objectifs, le Conseil a dû composer cette année avec une réduction substantielle de ses ressources financières (plus de 25 % de son budget) et de ses ressources humaines (deux postes sur six sont restés vacants).

Il est aussi à noter que le poste de la présidence est demeuré vacant toute l'année.

Le présent rapport rend compte des résultats obtenus par le Conseil en 2003-2004 au regard de ces orientations, compte tenu des ressources à sa disposition.

7 Document disponible sur le site Internet du CCTM : www.cctm.gouv.qc.ca

Résultats en 2003-2004 au regard des orientations stratégiques

ORIENTATION 1

Orienter et soutenir de façon proactive l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'œuvre

Par cette orientation, le Conseil affirme sa volonté de favoriser une plus grande implication paritaire des acteurs patronaux et syndicaux dans les grands débats et enjeux concernant le domaine du travail et de la main-d'œuvre. Il indique également son intention d'utiliser davantage le pouvoir d'initiative que lui confère sa loi constitutive afin de fournir au gouvernement, de manière plus soutenue, des avis, des recommandations et des prises de position qui font consensus parmi les acteurs du monde du travail.

Pour concrétiser cette orientation, le Conseil mise sur trois axes d'intervention.

AXES D'INTERVENTION

AXE 1 Diffusion des positions consensuelles des parties

Le Conseil peut faire connaître les positions consensuelles des parties de deux façons : soit dans le cadre des mandats ad hoc et statutaires qu'il réalise à la demande du ministre du Travail ou de tout autre ministre du gouvernement ; soit dans le cadre du pouvoir d'initiative lui permettant d'entreprendre l'étude de toute question qui relève du domaine du travail et de la main-d'œuvre et de faire effectuer les études et recherches qu'il juge utiles ou nécessaires pour ses fins. Dans la description apparaissant aux pages suivantes, les activités réalisées sont regroupées selon ces deux façons de faire.

AXE 2 Efficacité du processus d'intervention

Une utilisation optimale des ressources disponibles au Conseil, une plus grande flexibilité de fonctionnement ainsi qu'une implication active des membres sont essentielles pour agir efficacement et promptement.

AXE 3 **Perfectionnement des mécanismes de concertation et de paritarisme**

En tant qu'organisme paritaire, le CCTM doit chercher constamment à adapter et perfectionner ses mécanismes de consultation et de concertation, en fonction notamment des transformations en cours dans le monde du travail.

Les paragraphes qui suivent résument les activités réalisées par le Conseil en 2003-2004 au regard de l'orientation 1 et des axes d'intervention qui s'y rattachent.

Diffusion des positions consensuelles des parties

Principales initiatives

En 2003-2004, le Conseil a transmis à son initiative certains avis au ministre du Travail. Il a aussi poursuivi le développement de certains chantiers de réflexion et d'intervention qu'il a amorcés antérieurement sur des enjeux actuels dans le monde du travail.

Les paragraphes ci-dessous résument ces réalisations. À noter que les initiatives du Conseil en matière d'arbitrage des griefs sont décrites à la section portant sur l'orientation 3. Également, d'autres initiatives du Conseil sont décrites ailleurs dans ce rapport, notamment ci-dessous aux sections Efficacité du processus d'intervention du Conseil et Perfectionnement des mécanismes de concertation et de paritarisme.

- Deux avis sur les institutions du travail

  - *Avis concernant les ressources allouées à la Commission des relations du travail (CRT)*

    Les membres du Conseil tiennent à ce que la CRT réalise pleinement et efficacement son mandat et que son implantation soit un succès. Ils ont suivi de près les travaux de la CRT dès son implantation en 2002.

    Dans un avis soumis au ministre du Travail en juillet 2003, le Conseil a fait connaître son point de vue sur les ressources allouées à la CRT.

  - *Avis concernant le Projet de loi n° 35 Loi modifiant la Loi sur la justice administrative et d'autres dispositions législatives*

    En janvier 2004, le Conseil a transmis un avis au ministre du Travail pour lui faire part de son point de vue au sujet de certains aspects du projet de loi n° 35 qui ont un impact notamment sur les mécanismes de révision et d'appel en matière de lésions professionnelles.

- Chantiers de réflexion et d'intervention sur des enjeux actuels dans le monde du travail

En 2003-2004, le Conseil a poursuivi le développement de ses chantiers portant sur les thèmes suivants :

❑ *Productivité et organisation du travail*

Comment améliorer la productivité au Québec sans déshumaniser le travail ? Dans quelle mesure la concertation patronale-syndicale peut-elle favoriser la productivité ? Quelles orientations communes les parties pourraient-elles se donner pour améliorer la productivité à l'avantage des entreprises comme à celui des travailleurs et des travailleuses ? Les politiques publiques peuvent-elles contribuer à soutenir l'action concertée des acteurs sur le terrain ?

Au cours de l'exercice précédent, les parties patronale et syndicale au Conseil ont décidé d'amorcer un chantier sur cette problématique qui leur apparaît d'une importance cruciale dans le contexte de l'internationalisation accélérée des marchés.

À l'automne 2003, les membres du Conseil ont ainsi rencontré à leur invitation des experts qui sont venus alimenter leur réflexion. Jugeant la démarche fructueuse, ils prévoient tenir d'autres rencontres de ce type. Au terme de ce chantier de réflexion, le Conseil vise la production d'outils qui permettront aux milieux de travail d'agir et d'innover de façon consensuelle.

❑ *Santé psychologique au travail*

Depuis quelques années, les problèmes de santé psychologique au travail semblent constituer une préoccupation importante pour les organisations et les personnes qui y travaillent. Cette préoccupation se fonde sur certains indicateurs, entre autres les données sur l'absentéisme, l'épuisement professionnel, le coût des médicaments. D'où la décision du Conseil, prise en janvier 2002, de développer un chantier de réflexion sur ce thème.

Dans la foulée de ses travaux amorcés l'an dernier dans ce chantier, le Conseil s'est associé cette année, avec d'autres partenaires, à la publication d'une trousse de prévention préparée par la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations de l'Université Laval. La trousse, intitulée La santé psychologique au travail : de la définition du problème aux solutions [8], s'adresse à ceux et celles qui désirent comprendre les problèmes reliés au stress en milieu de travail et s'outiller afin de mieux les prévenir.

Le Conseil a poursuivi par ailleurs sa collaboration commencée l'an dernier avec la Chaire afin de favoriser le développement et le transfert de l'expertise en ce domaine (à ce sujet, voir ci-après la section portant sur l'orientation 2).

8. Document disponible sur le site Internet de la Chaire.

❑ Vieillissement de la main-d'œuvre

Le vieillissement de la main-d'œuvre est une réalité devenue préoccupante en raison de ses impacts potentiels ou prévisibles sur l'économie québécoise et sur les conditions de vie des travailleurs et des travailleuses. Le document du CCTM paru en 2002 et intitulé Adapter les milieux de travail au vieillissement de la main-d'œuvre : Stratégie du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre [9], propose à cet égard certaines orientations.

En 2003-2004, le Conseil a continué la diffusion de ce document de stratégie. Dans la foulée des orientations contenues dans le document, le Conseil a également poursuivi des activités débutées antérieurement, soit :

- Le suivi de son avis transmis au ministre du Travail en mai 2002 et visant à favoriser la prise de la retraite progressive au moyen de certaines modifications aux lois sur la fiscalité et sur les régimes complémentaires de retraite.[10] Suite à cet avis, le ministre annonçait en janvier 2003 la formation d'un comité interministériel ayant pour mandat d'évaluer la pertinence et la faisabilité d'effectuer les changements recommandés. Le comité a remis son rapport au ministre à l'été 2003. Le Conseil suit de près ce dossier qui demeure à l'étude.

- Sa collaboration avec Emploi-Québec. Le CCTM appuie les orientations établies par Emploi-Québec dans le cadre de sa Stratégie d'intervention à l'intention des travailleurs et des travailleuses de 45 ans et plus lancée en janvier 2003. Le CCTM a été associé à l'élaboration de cette stratégie et participe depuis lors à sa mise en œuvre.

- Sa contribution au développement de l'expertise dans ce dossier, grâce à la participation du Conseil à l'Action concertée du Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture (FQRSC) portant sur le vieillissement de la population et ses impacts économiques et sociodémographiques (voir plus loin la section portant sur l'orientation 2).

❑ Conciliation travail-famille

Les actions du Conseil dans ce dossier s'inscrivent dans la foulée du plan d'action qu'il a adopté en 2001. Intitulé Concilier travail et famille : Un défi pour les milieux de travail [11], ce plan d'action a été transmis à titre d'avis au ministre du Travail puis largement diffusé dans les milieux de travail. Il propose aux milieux de travail des moyens pour aider les employés à mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Le plan d'action recommande également au ministère du Travail et au gouvernement certaines actions pour favoriser l'adaptation des milieux de travail à cette réalité. À l'automne 2002, le Conseil a rendu public un premier bilan de son plan d'action.

En 2003-2004, le Conseil a continué la diffusion de ce plan d'action.

---

9 Document disponible sur le site Internet du Conseil : www.cctm.gouv.qc.ca

10 *Avis du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre visant à favoriser la prise de la retraite progressive*, 9 mai 2002. Document disponible sur le site Internet du Conseil.

11 Document disponible sur le site Internet du Conseil.

Celui-ci affirme la volonté commune des parties patronale et syndicale de participer activement à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique gouvernementale en ce qui touche le rôle des milieux de travail en matière de conciliation travail-famille. Avant de prendre des initiatives à cet égard, les parties au Conseil attendent toutefois de connaître les intentions du gouvernement en ce qui touche la politique familiale et le volet relatif à la conciliation travail-famille et à la participation des milieux de travail.

Mandats ad hoc et statutaires réalisés

Les paragraphes ci-dessous résument les mandats ad hoc et statutaires réalisés par le Conseil en 2003-2004 concernant les normes internationales du travail ainsi que la liste des membres du Bureau d'évaluation médicale. Les mandats relatifs à l'arbitrage des griefs sont présentés plus loin à la section portant sur l'orientation 3.

- Normes internationales du travail

Le CCTM agit à titre d'organisme tripartite chargé de promouvoir au Québec la mise en œuvre des normes internationales du travail. Il donne notamment son avis au gouvernement sur la position à adopter lors de l'élaboration des conventions et recommandations de l'Organisation internationale du travail quant à l'opportunité de ratifier ces conventions et recommandations. Avant de transmettre sa réponse aux questionnaires ou sa position sur les textes qui lui sont adressés par le Bureau international du travail (BIT), le gouvernement du Canada doit consulter les gouvernements des provinces. Il est également invité par le BIT à consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives avant d'établir le texte définitif de ses réponses.

En mai 2003, le Conseil a fait connaître au gouvernement du Québec, à la demande de celui-ci, son point de vue concernant l'ébauche des commentaires du Québec sur la mise en valeur des ressources humaines et de la formation, une question inscrite à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail de juin 2003.

- Liste des membres du Bureau d'évaluation médicale

À chaque année, avant le 15 mars, le Conseil, sur recommandation du Collège des médecins du Québec et de l'Ordre des dentistes du Québec, soumet au ministre du Travail une Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale (BEM). Ce mandat est prévu à l'article 216 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001).

En février 2004, le Conseil a soumis au ministre la liste devant être en vigueur du 15 mars 2004 au 14 mars 2005. Cette liste contient les noms de 91 médecins et dentistes répartis dans 20 spécialités.

Efficacité du processus d'intervention du Conseil

En novembre 2001, le Conseil avait soumis au ministre du Travail un avis intitulé Avis du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre sur le CCTM et ses priorités d'action. La préparation de cet avis s'inscrivait dans la foulée d'une réflexion visant à faire le point sur la mission et l'avenir du CCTM. L'avis proposait certaines pistes d'action pour améliorer le processus d'intervention du Conseil.

En 2002-2003, les membres du Conseil ont rencontré le ministre du Travail à diverses reprises pour discuter avec lui de ces pistes d'action et examiner de quelle façon elles pourraient se concrétiser.

En février 2004, les échanges ont repris à ce sujet avec le nouveau ministre du Travail, à qui le Conseil a retransmis l'avis de novembre 2001 sur le CCTM et ses priorités d'action.

Perfectionnement des mécanismes de concertation et de paritarisme

La concertation et le paritarisme étant au cœur de la mission du Conseil, l'objectif de développer et de diffuser l'expertise en cette matière est inscrit dans son plan stratégique. Parmi les aspects à approfondir, on pense entre autres aux nouvelles approches en matière de négociation collective et de relations patronales-syndicales, ainsi qu'au développement des mécanismes de concertation tant au sein des organisations qu'au niveau sectoriel et national.

Dans cette optique, le CCTM a participé aux préparatifs et à la tenue d'un forum sur la concertation patronale-syndicale qui a eu lieu les 10 et 11 novembre 2003 à l'initiative du ministère du Travail. Il a ainsi collaboré à la préparation des études de cas qui ont été présentées lors du forum. Les associations patronales et syndicales membres du Conseil ont contribué en outre à la promotion du forum au sein de leurs réseaux.

Par ailleurs, le CCTM a poursuivi sa participation au comité de suivi d'un projet de recherche portant sur les instances intermédiaires de partenariat et de concertation dans le contexte québécois. Pour des précisions à ce sujet, voir ci-après la section portant sur l'orientation 2.

ORIENTATION 2

Développer les moyens de recherche en soutien à la mission et à l'approche concertée

La recherche est une activité essentielle pour permettre au Conseil de remplir efficacement sa mission et de pouvoir élaborer des avis et des prises de position qui soient étayés et pertinents, à plus forte raison dans un contexte marqué par la complexité croissante des changements et des enjeux qui touchent le monde du travail. Elle est également un terrain des plus fertiles permettant aux parties de cheminer ensemble de manière informée et concertée vers l'élaboration et la diffusion d'orientations et de solutions paritaires.

Pour le Conseil, il est donc impératif de développer des moyens capables de répondre à ces besoins de recherche. Pour ce faire, le CCTM s'appuie sur son Comité d'orientation de la recherche appliquée sur le travail (CORAT) où siègent des représentants de toutes ses organisations membres ainsi que du ministère du Travail.

En outre, pour concrétiser sa deuxième orientation, le Conseil prend appui sur deux axes d'intervention :

AXES D'INTERVENTION

AXE 1 Valorisation et transfert d'outils d'information et d'analyse vers les milieux de travail

Le Conseil est un lieu stratégique d'identification et d'expression des acteurs du monde du travail en matière de recherche. À l'inverse, son rôle est aussi de favoriser la mise en place de mécanismes efficaces de diffusion et d'appropriation de l'expertise et de l'information par les acteurs du monde du travail.

AXE 2 Développement de l'expertise du Conseil en soutien à ses interventions

Compte tenu de ses ressources limitées, le Conseil se doit de saisir toutes les occasions de mettre en œuvre son programme de recherche, notamment en établissant des partenariats à l'externe avec des organismes et des personnes ressources qui réalisent des travaux susceptibles de combler ces besoins.

Les paragraphes qui suivent résument les activités réalisées par le Conseil en 2003-2004 au regard de l'orientation 2 et des axes d'intervention qui s'y rattachent.

Valorisation et transfert d'outils d'information et d'analyse vers les milieux de travail

En 2003-2004, cette valorisation et ce transfert se sont réalisés à travers différentes activités qui ont été décrites précédemment dans ce rapport, notamment avec :

- la venue d'experts au Conseil dans le cadre des travaux sur la productivité et l'organisation du travail ;
- la participation du Conseil à la publication de fascicules sur la santé psychologique au travail ;
- la contribution du Conseil et de ses organisations membres apportée au forum de novembre 2003 sur la concertation patronale-syndicale ;
- la poursuite de la diffusion des plans d'action du Conseil sur les thématiques de la conciliation travail-famille et du vieillissement de la main-d'œuvre.

La valorisation et le transfert se sont opérés également dans le cadre des partenariats que le Conseil développe avec les milieux de la recherche. Ces partenariats sont décrits aux paragraphes suivants.

Développement de l'expertise du Conseil en soutien à ses interventions

En 2003-2004, le CCTM a poursuivi le développement de partenariats avec les milieux de la recherche afin de répondre aux besoins en matière de données sur le travail :

Partenariat avec le Fonds québécois de recherche sur la société et la culture (FQRSC)

Le Conseil a poursuivi sa participation, amorcée antérieurement, à deux Actions concertées du FQRSC. Ces Actions concertées sont des programmes de subventions à la recherche gérés par le FQRSC et lancés avec l'appui financier d'organismes partenaires qui partagent des intérêts de recherche communs.

D'une durée de trois ans, ces Actions concertées prévoient, durant les travaux, des activités de transfert des connaissances à l'intention des partenaires de l'Action concertée, notamment sous la forme de rencontres périodiques avec les chercheurs qui doivent aussi remettre annuellement aux partenaires un rapport de leurs travaux.

Les deux Actions concertées auxquelles participe le CCTM portent sur les thèmes suivants :

➢ Le travail en mutation

Débutée à l'été 2000, cette Action concertée permet au Conseil de bénéficier de données de recherche à jour sur plusieurs sujets qui figurent dans son programme de recherche et qui concernent entre autres l'emploi atypique, l'approche partenariale dans les relations et l'organisation du travail, ainsi que la conciliation travail-famille. Le CCTM et ses organisations membres siègent au comité de suivi d'un projet portant sur le rôle des instances intermédiaires (tables de concertation sectorielles, comités de main-d'œuvre…) dans la mise en œuvre d'une approche partenariale en matière de relations et d'organisation du travail.

- Le vieillissement de la population et ses impacts économiques et sociodémographiques

L'un des axes de recherche identifiés dans le cadre de cette Action concertée amorcée à l'été 2002 concerne les impacts du vieillissement de la main-d'œuvre sur le marché du travail et sur les milieux de travail. Cette problématique rejoint directement les préoccupations du CCTM et les données de recherche ainsi obtenues lui permettent d'alimenter son chantier de réflexion et d'intervention portant sur ce thème.

Partenariat avec la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations

Par ailleurs, dans le cadre de son chantier de réflexion et d'intervention sur la santé psychologique au travail, le Conseil a continué cette année la collaboration qu'il a amorcée l'an dernier avec la Chaire.

En mai 2002, rappelons-le, le Conseil décidait de soutenir un projet de recherche de la Chaire intitulé Développement d'une approche stratégique de prévention des problèmes de santé mentale au travail. Parrainé et financé par l'Institut de recherche Robert-Sauvé sur la santé et la sécurité du travail (IRSST), les objectifs du projet sont de développer un outil de diagnostic utilisable par les organisations, d'améliorer et d'étayer les interventions en prévention, ainsi que d'élaborer une démarche stratégique de prévention en santé mentale au travail.

En 2003-2004, le CCTM a continué de participer au comité de suivi de ce projet avec d'autres partenaires.

ORIENTATION 3

Adapter le régime d'arbitrage des griefs aux nouvelles réalités du monde du travail

Les mandats et le rôle du Conseil en matière d'arbitrage des griefs sont au cœur des mécanismes de fonctionnement du régime d'arbitrage des griefs au Québec.

Dans le contexte des changements qui affectent le monde du travail, la nécessité de mettre en place des modes de prévention et de règlement des conflits efficaces et adaptés aux nouvelles réalités est de plus en plus présente. Une réflexion continue sur les modalités d'adaptation du régime d'arbitrage des griefs s'impose. Le Conseil en a donc fait une orientation de son plan stratégique.

Les quatre axes d'intervention retenus ont permis au Conseil de donner suite à cette orientation.

AXES D'INTERVENTION

AXE 1 Application de la Politique générale du Conseil concernant la confection et la gestion de la Liste annotée d'arbitres de grief [12]

En vertu de l'article 2.1 de sa loi constitutive, le Conseil doit diffuser la politique générale qu'il prend notamment en considération aux fins de l'avis qu'il donne au ministre du Travail concernant la liste des arbitres visée à l'article 77 du Code du travail. L'implantation des plus récentes modifications apportées à la Politique générale s'échelonne sur une période de trois ans et exige un suivi pour assurer leur mise en œuvre efficace.

AXE 2 Niveau et mode de rémunération des arbitres

L'adoption de règles de rémunération plus souples et plus soucieuses de l'indépendance et de l'impartialité des arbitres est une préoccupation que le Conseil demande au gouvernement de traduire dans la réglementation.

AXE 3 Accès des femmes à la profession d'arbitre

Le Conseil s'est doté d'une politique qui vise à favoriser une présence accrue des femmes dans le domaine de la justice arbitrale afin que la composition du corps arbitral reflète mieux celle du marché du travail.

AXE 4 Modes alternatifs de résolution des conflits

La mise en place de modes alternatifs, généralement plus informels, de prévention et de règlement des conflits, est une avenue que les milieux de travail souhaitent développer afin de favoriser un meilleur climat de travail.

Les paragraphes qui suivent résument les activités réalisées par le Conseil en 2003-2004 au regard de l'orientation 3 et des axes d'intervention qui s'y rattachent.

12. Document disponible sur le site Internet du Conseil : www.cctm.gouv.qc.ca

Application de la Politique générale du Conseil concernant la confection et la gestion de la Liste annotée d'arbitres de grief

Le CCTM s'est donné une Politique générale dont les objectifs sont de garantir :

- la crédibilité de la liste, notamment en s'assurant que la liste soit constituée d'arbitres impartiaux, compétents, disponibles, dynamiques, qui respectent les règles de compétence et de conduite professionnelle et qui conservent, au fil des ans, la confiance des parties ;
- le renouvellement de la liste, non seulement par le remplacement des personnes qui cessent d'agir à titre d'arbitres, mais en assurant la relève et le renouvellement du corps arbitral ;
- le respect des règles de compétence et de conduite professionnelle des arbitres, notamment en édictant des balises à l'intérieur desquelles les arbitres doivent agir et en appliquant les conditions pour que le nom d'un arbitre soit maintenu ou réinscrit sur la liste, et ;
- l'examen des plaintes, notamment par l'application d'une procédure d'examen dans le cadre de la compétence du Conseil.

Confection de la liste des arbitres

En vertu de la Politique générale, le Conseil peut recommander au ministre du Travail d'ajouter de nouveaux arbitres sur la liste. La mise à jour de la liste des arbitres est l'occasion pour le Conseil de se pencher sur les besoins du milieu et ce, en vue d'assurer graduellement la relève et le renouvellement du corps arbitral.

La Politique générale prévoit deux périodes d'inscription par année : l'une en avril, l'autre en octobre. Cette année, toutefois, le Conseil a dû reporter à l'automne 2003 l'examen des demandes d'inscription reçues pour étude en avril. Au terme du processus, il a recommandé au ministre l'ajout du nom de deux personnes sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du Code du travail.

Gestion de la liste des arbitres

Le Conseil s'est donné des outils de gestion de la liste des arbitres. Les arbitres inscrits doivent satisfaire à des conditions triennales de réinscription et à des conditions annuelles de maintien sur la liste des arbitres. Le Conseil s'assure ainsi de répondre aux objectifs qu'il s'est donnés par l'intermédiaire de sa Politique générale.

En 2003-2004, le Conseil a également apporté des modifications aux articles 28 et 57 de la Politique générale. Ces modifications touchent les modalités de retrait d'un arbitre sur la liste de même que les modalités de retour, le cas échéant, d'un arbitre sur la liste.

Plaintes contre des arbitres

En vertu de sa loi constitutive, le Conseil étudie les plaintes qu'il reçoit concernant la rémunération et les frais réclamés par les arbitres inscrits sur la liste ainsi que celles concernant la conduite et la compétence de ces arbitres. Le mécanisme de traitement des plaintes mis en place par le Conseil est présenté dans sa Politique générale.

Au cours du présent exercice financier, le Conseil a traité deux dossiers de plaintes qui étaient en suspens à l'exercice précédent et a reçu trois nouvelles plaintes contre des arbitres. Au 31 mars 2004, ces trois nouvelles plaintes étaient à l'étude.

Niveau et mode de rémunération des arbitres

En 2003-2004, le Conseil a produit deux avis relatifs à la rémunération des arbitres :

Avis visant l'intégration des tarifs de rémunération des arbitres dans la Liste annotée d'arbitres de grief

En décembre 2003, le Conseil a recommandé au ministre du Travail d'intégrer à la Liste annotée d'arbitres de grief les renseignements sur les tarifs que les arbitres sont tenus de déclarer en vertu du Règlement sur la rémunération des arbitres et ce, afin de réunir dans un même document toutes les informations concernant les arbitres recommandés par le Conseil en vertu de l'article 77 du Code du travail.

Avis concernant un projet de règlement remplaçant le Règlement sur la rémunération de l'arbitre de grief ou de plainte dans l'industrie de la construction

En juillet 2003, le Conseil a transmis un avis sur ce projet de règlement qui lui était soumis pour consultation par le ministère du Travail en vertu du paragraphe 8.5 de l'article 123 de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (L.R.Q., c. R-20).

Accès des femmes à la profession d'arbitre

La présence des femmes dans la fonction d'arbitre demeure relativement faible. Au 31 mars 2004, les femmes ne représentaient que 13 % des arbitres inscrits sur la liste, proportion identique à celle observée à pareille date l'année précédente.

L'explication pourrait tenir à la composition d'ensemble du monde des relations du travail, qui demeure encore largement masculin. Néanmoins, la présence des femmes sur la liste des arbitres demeure une préoccupation pour le Conseil qui souhaite promouvoir l'accès des femmes à la profession. Les deux périodes annuelles d'inscription sur la liste des arbitres constituent autant d'opportunités d'agir à cet égard.

Modes alternatifs de résolution des conflits

Dans sa recherche de modes alternatifs de résolution des conflits, le Conseil a largement misé, en préparant son Plan stratégique 2001-2004, sur la mise en place et la promotion du Tribunal d'arbitrage procédure allégée (TAPA). Ce tribunal, mis sur pied par le Conseil en 1999, veut offrir aux parties une voie parallèle à l'arbitrage traditionnel de grief qui soit plus rapide et moins coûteuse.

En dépit des avantages qu'il comporte a priori, le TAPA demeure très peu utilisé à ce jour. Le nombre de nouvelles demandes en 2003-2004 est demeuré négligeable.

En conséquence, l'objectif que s'était donné le Conseil d'accroître le recours au TAPA n'est pas atteint. La réflexion sur les aménagements du processus traditionnel d'arbitrage des griefs doit donc se poursuivre afin de le bonifier dans le sens d'une justice toujours plus fonctionnelle, plus accessible et plus efficace.

Gestion des ressources

Ressources humaines

Le Conseil s'appuie, pour la réalisation de sa mission et de ses activités, sur un personnel qui voit à offrir le soutien professionnel et technique nécessaire à son fonctionnement. La direction du CCTM est assumée par une présidence qui dirige les séances du Conseil et assure la liaison entre le Conseil et le gouvernement.

Durant l'année financière 2003-2004, l'effectif total autorisé au CCTM s'établissait à six postes. Deux de ces postes sont restés vacants toute l'année, dont celui de la présidence. Au 31 mars 2004, le personnel du Conseil était composé des personnes suivantes :

Claudine Dumas	Technicienne en administration
Martine Metcalfe	Conseillère à la recherche et à la concertation
Sylvie Tremblay	Agente de secrétariat
Daniel Villeneuve [13]	Conseiller à la recherche et à la concertation et responsable

Ressources financières

Le CCTM est un organisme budgétaire du ministère du Travail. Pour l'exercice financier 2003-2004, le Conseil disposait d'un budget de 379 500 $.

Par rapport à l'exercice précédent, où le budget s'élevait à 511 454 $, on observe une diminution importante d'environ un quart du budget. La diminution du budget et des dépenses s'explique principalement par la vacance au poste de la présidence.

Le tableau ci-dessous résume la répartition du budget en comparant l'exercice 2003-2004 au précédent.

SUPERCATÉGORIE / CATÉGORIE	2002-2003		2003-2004	
	Budget	Dépenses	Budget	Dépenses
BUDGET DE DÉPENSES				
Rémunération	364 837 $	364 569 $	236 400 $	202 620 $
Fonctionnement	146 617 $	145 318 $	135 749 $	120 264 $
Amortissement			7 351 $	12 064 $
TOTAL	**511 454 $**	**509 887 $**	**379 500 $**	**334 949 $**
BUDGET D'INVESTISSEMENTS				
Immobilisations	- $	7 451 $	7 351 $	7 351 $
Prêts, placements et avances	1 000 $	- $	1 000 $	- $

13. M. Daniel Villeneuve a été nommé président par intérim du Conseil le 10 août 2004.

Ressources humaines

Ressources financieres

SUPERCATEGORIE / CATEGORIE	2002-2003 Budget	2002-2003 Depenses	2003-2004 Budget	2003-2004 Depenses
BUDGET DE DEPENSES				
Remuneration	364 837 $	364 567 $	236 380 $	202 620 $
Fonctionnement	146 617 $	145 318 $	135 749 $	120 264 $
Amortissement			7 351 $	12 064 $
TOTAL	**511 454 $**	**509 887 $**	**379 500 $**	**334 949 $**
BUDGET D'INVESTISSEMENTS				
Immobilisations	- $	7 451 $	7 351 $	7 351 $
Prets, placements et avances	1 000 $	- $	1 000 $	- $

Ressources informationnelles

Le Conseil a recours à son site Internet pour mettre à la disposition de sa clientèle et du public en général toutes les informations relatives à sa mission, ainsi que pour annoncer les nouveautés pertinentes à ses activités.

Afin de faciliter la recherche d'informations et d'assurer une plus grande convivialité, le Conseil a débuté des travaux en vue du réaménagement complet de son site Internet. Ce projet sera finalisé au cours du prochain exercice.

Application de politiques gouvernementales

Code d'éthique et de déontologie

Le Code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre a été adopté le 9 septembre 1999. Ce Code est reproduit à l'Annexe 5.

Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels

Le CCTM a participé, dès 1999, au comité ministériel mis en place par le ministère du Travail en vue d'appliquer de façon continue les mesures découlant de l'action gouvernementale en cette matière.

En 2000, le CCTM a conclu une entente avec le ministère du Travail afin de lui confier la gestion de son fichier de renseignements sur le personnel du Conseil.

Politique linguistique

Le CCTM s'est doté d'un plan de francisation des technologies de l'information en novembre 1995. Conformément au point 20 de la Politique relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration, le Conseil a transmis son rapport annuel à l'Office de la langue française, le 30 octobre 2001, concernant la mise en œuvre de la Politique d'utilisation du français dans les technologies de l'information.

À nouveau cette année, l'état de francisation des technologies de l'information du Conseil est à 100 %. Les équipements informatiques permettent l'utilisation intégrale du français et les documents imprimés ou électroniques destinés aux citoyens ou échangés au sein de l'Administration respectent les caractéristiques du français.

Annexes

Liste des avis et recommandations en 2003-2004

Avis sur le projet de réponse du Québec aux conclusions proposées par le BIT concernant La mise en valeur des ressources humaines – Rapport IV (2), question inscrite à l'ordre du jour de la 91e session de la Conférence internationale du travail de juin 2003
(Transmis au Comité interministériel sur les affaires de l'OIT le 9 mai 2003)

Recommandation portant sur la nouvelle liste des arbitres dressée aux fins de l'article 77 du Code du travail pour la période du 1er juillet 2003 au 30 juin 2004
(Transmise au ministre du Travail le 26 juin 2003)

Recommandation concernant un projet de règlement remplaçant le Règlement sur la rémunération de l'arbitre de grief ou de plainte dans l'industrie de la construction
(Transmise à la sous-ministre adjointe des politiques, de la recherche et de l'administration du ministère du Travail le 9 juillet 2003)

Avis concernant les ressources allouées à la Commission des relations du travail
(Transmis au ministre du Travail le 11 juillet 2003)

Avis visant l'intégration des tarifs de rémunération des arbitres dans la Liste annotée d'arbitres de grief
(Transmis au ministre du Travail le 18 décembre 2003)

Recommandations concernant l'ajout du nom de deux personnes, le maintien de cinq arbitres ainsi que la réinscription de cinq autres arbitres sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du Code du travail
(Transmises au ministre du Travail le 14 janvier 2004)

Avis concernant le projet de loi no 35 Loi modifiant la Loi sur la justice administrative et d'autres dispositions législatives
(Transmis au ministre du Travail le 28 janvier 2004)

Recommandation concernant la Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale en vigueur du 15 mars 2004 au 14 mars 2005
(Transmise au ministre du Travail le 16 février 2004)

Avis concernant le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre et ses priorités d'action
(Transmis au ministre du Travail le 19 février 2004)

Mandats confiés au CCTM

En vertu de sa loi constitutive (L.R.Q., c. C-55), le CCTM :

- donne son avis au ministre du Travail et à tout autre ministre sur toute question reliée au travail ou à la main-d'œuvre (art. 2) ;
- peut entreprendre l'étude de toute question qui relève du domaine du travail et de la main-d'œuvre et faire effectuer les études et recherches qu'il juge utiles ou nécessaires pour la poursuite de ses fins (art. 2) ;
- peut solliciter des opinions et suggestions du public sur toute question dont il entreprend ou poursuit l'étude et soumettre des recommandations sur cette question aux ministres concernés (art. 3) ;
- diffuse la politique générale qu'il prend notamment en considération aux fins de l'avis qu'il donne au ministre du Travail concernant la liste des arbitres visée à l'article 77 du Code du travail (c. C-27) (art. 2.1) ;
- étudie les plaintes qu'il reçoit concernant la rémunération et les frais réclamés par les arbitres ainsi que celles concernant leur conduite et leur compétence. Il étudie aussi toute plainte que le ministre lui soumet concernant un arbitre et transmet ses constatations et les recommandations qu'il juge appropriées (art. 2.1).

En vertu du Code du travail (L.R.Q., c. C-27), le CCTM est consulté :

- par le ministre du Travail aux fins de la confection de la liste des arbitres (art. 77) ;
- par le gouvernement pour l'établissement des règles de rémunération et des frais payables aux arbitres de griefs et de différends (art. 103).

En vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001), le CCTM est consulté :

- par le ministre du Travail aux fins de la confection des comités des maladies professionnelles pulmonaires (art. 228) ;
- par le ministre du Travail pour la nomination des commissaires, du président et des vice-présidents de la Commission des lésions professionnelles (art. 385 et 407) ;
- le CCTM soumet annuellement au ministre du Travail une liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale (art. 216).

En vertu de la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., c. D-2), le CCTM est consulté :

- par le gouvernement en vue de l'adoption de règlements généraux concernant les règlements qu'un comité paritaire peut adopter (art. 20) ;
- par le gouvernement en vue de l'abrogation de tout règlement d'un comité paritaire ou de toute disposition contenue dans un tel règlement (art. 21).

En vertu de la Convention n° 144 de l'Organisation internationale du Travail (1976) et de la Recommandation n° 152 sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail (1976), le CCTM :

- agit à titre d'organisme tripartite chargé de promouvoir au Québec la mise en œuvre des normes internationales du travail ;
- donne notamment son avis au gouvernement sur la position à adopter lors de l'élaboration des conventions et recommandations de l'OIT quant à l'opportunité de ratifier ces conventions et recommandations, etc.

Composition des comités de travail en 2003-2004

Au 31 mars 2004, la composition des comités était la suivante :

Comité d'orientation de la recherche appliquée sur le travail (CORAT)

Laurier Caron, Centrale des syndicats du Québec

Daniel Charron, Manufacturiers et exportateurs du Québec

Hélène Choquette, Confédération des syndicats nationaux

Steeves Demers, Fédération des chambres de commerce du Québec

Marie-Diane Ouimet, Conseil du patronat du Québec

Pierre-Emmanuel Paradis, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Normand Pepin, Centrale des syndicats démocratiques

Léon Samuel, ministère du Travail

Dominique Savoie, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Comité sur l'arbitrage des griefs

Luc Beaulieu, Ogilvy Renault

Robert Borduas, Conseil du patronat du Québec

Jean-Marc Brodeur, Loranger Marcoux

Claude Faucher, Centrale des syndicats démocratiques

Denise Gagnon, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Pierre Lalonde, Syndicat des métallos (FTQ)

Guy Lemay, Lavery de Billy

Francine Paré, ministère du Travail

Robert Patenaude, Centrale des syndicats du Québec

Marcel Pepin, Confédération des syndicats nationaux

Jean Poirier, ministère du Travail

Manon Savard, Ogilvy Renault

Philippe Tremblay, Fédération de la métallurgie (CSN)

Serge Wagner, Manufacturiers et exportateurs du Québec

Comité élargi sur l'arbitrage des griefs

Luc Beaulieu, Ogilvy Renault

Robert Borduas, Conseil du patronat du Québec

Serge Brault, Conférence des arbitres du Québec

Jean-Marc Brodeur, Loranger Marcoux

Claude Faucher, Centrale des syndicats démocratiques

Denise Gagnon, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Ginette Gosselin, Conférence des arbitres du Québec

Pierre Lalonde, Syndicat des métallos (FTQ)

Guy Lemay, Lavery de Billy

Francine Paré, ministère du Travail

Robert Patenaude, Centrale des syndicats du Québec

Marcel Pepin, Confédération des syndicats nationaux

Jean Poirier, ministère du Travail

Manon Savard, Ogilvy Renault

Philippe Tremblay, Fédération de la métallurgie (CSN)

Serge Wagner, Manufacturiers et exportateurs du Québec

Comité d'étude des plaintes

Jean-Pierre Lussier, Conférence des arbitres du Québec

Marcel Pepin, Confédération des syndicats nationaux

Manon Savard, Ogilvy Renault

Comité sur la sécurité des travailleurs

René Bellemare, Syndicat des métallos (FTQ)

Robert Borduas, Conseil du patronat du Québec

Michel Dupont, ministère du Travail

Claude Faucher, Centrale des syndicats démocratiques

Diane Lajeunesse, Ogilvy Renault

Francine Legault, Heenan Blaikie

Nicole Lepage, Centrale des syndicats du Québec

Sylvain Parisien, Association de la construction du Québec

Marcel Pepin, Confédération des syndicats nationaux

Yves Sicotte, Confédération des syndicats nationaux

Raymond Thériault, Association des fabricants de meubles du Québec

André Tremblay, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Comité sur les normes internationales du travail

Colette Boisvert, ministère des Relations internationales

Laurier Caron, Centrale des syndicats du Québec

Daniel Charron, Manufacturiers et exportateurs du Québec

André Lavoie, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Louise Miller, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Michel Monet, ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille

Normand Pépin, Centrale des syndicats démocratiques

Josée Roy, Confédération des syndicats nationaux

Jacques Vachon, ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille

Liste des séances du Conseil et de ses comités de travail en 2003-2004

Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

8 mai 2003
11 juin 2003
4 juillet 2003
25 septembre 2003
9 octobre 2003
8 janvier 2004
23 janvier 2004
12 février 2004

Comité d'orientation de la recherche appliquée sur le travail (CORAT)

1er avril 2003
20 juin 2003
24 septembre 2003
5 novembre 2003
28 janvier 2004
17 mars 2004

Comité sur l'arbitrage des griefs

7 avril 2003
30 avril 2003
9 juin 2003
16 octobre 2003
4 novembre 2003
13 novembre 2003

Comité élargi sur l'arbitrage des griefs

7 avril 2003
30 avril 2003
9 juin 2003
6 octobre 2003

Comité d'étude des plaintes

14 mai 2003
18 juin 2003
19 mars 2004

Comité sur la sécurité des travailleurs

22 octobre 2003
4 décembre 2003

Comité sur les normes internationales du travail

29 avril 2003

Séances du Conseil : 8

Séances de comités : 22

Total : 30

Code d'éthique et de déontologie [14]

Définitions et interprétation

1. Dans le présent code, on entend par :

« Membre » : toute personne qui est membre permanent du Conseil.

« Associations de salariés » : un groupement de salariés constitué en syndicat professionnel, union, fraternité ou autrement ou un groupement de tels syndicats, unions, fraternités ou autre groupement de salariés constitués autrement et ayant pour but l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres et particulièrement la négociation et l'application de conventions collectives.

« Associations d'employeurs » : un groupement d'employeurs, une association de groupements d'employeurs ou une association regroupant des employeurs et des groupements d'employeurs, ayant pour but l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques de ses membres et particulièrement l'assistance dans la négociation et l'application de conventions collectives.

« Conseil » : le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre institué par la Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (L.R.Q., c. C-55).

2. (...)

Objet et champ d'application

3. Le présent code s'applique aux membres du Conseil.

Il a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration du Conseil, de favoriser la transparence au sein du Conseil et de responsabiliser ses membres et ce, tout en tenant compte du mode de composition du Conseil prévu dans la loi.

La présidence du Conseil est tenue de respecter, en outre des principes et des règles prévus dans le présent code, ceux établis dans le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (Décret 824-98 du 17 juin 1998).

14. Adopté en 1999 et mis à jour en 2004. Extrait.

Principes d'éthique

4. Les membres sont nommés pour contribuer à la réalisation des mandats du Conseil. Leur contribution doit être faite, dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

5. Afin de réaliser les mandats du Conseil, les membres s'engagent à promouvoir les valeurs organisationnelles suivantes :

   1° maintenir un dialogue continu entre les associations de salariés, les associations d'employeurs et le gouvernement et faire un effort particulier pour harmoniser leurs positions sur des objectifs à atteindre et des orientations à prendre ;

   2° apporter une contribution à l'action gouvernementale en fournissant des avis et des recommandations sur les voies et moyens pour améliorer les lois, les règlements et les politiques qui relèvent du domaine du travail et de la main-d'œuvre ainsi que sur les différentes nominations ;

   3° apporter une contribution à l'ensemble des intervenants dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre en suscitant la réflexion sur des problèmes, en favorisant le développement de la recherche et en proposant des pistes de solution.

6. Lors des séances qu'ils tiennent, les membres agissent de manière à favoriser la tenue de leurs délibérations sur une base paritaire.

   Chaque membre peut alors librement exprimer son point de vue sur chacune des questions portées à l'ordre du jour et il doit respecter le point de vue des autres membres.

7. Lorsqu'ils décident d'une question, les membres s'efforcent de rechercher un consensus.

Règles de déontologie

8. Le membre doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toute considération politique partisane.

9. Le membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit d'intérêt entre son intérêt personnel et les obligations de sa fonction.

10. Le membre n'est pas en situation de conflit entre son intérêt personnel et celui du Conseil ou les obligations de sa fonction lorsqu'il agit de manière à promouvoir les droits et intérêts des employeurs ou des travailleurs. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, le membre n'est pas notamment en situation de conflit d'intérêt lorsqu'il exerce l'une des fonctions suivantes :

    1° adopte et applique les orientations et politiques du Conseil ;

    2° dresse et gère la liste des candidats arbitres pour recommandation au ministre du Travail ;

    3° donne son avis avant la nomination, par le gouvernement ou par le ministre du Travail, de personnes qui exerceront des fonctions au sein de tout tribunal administratif ou tout autre organisme.

11. Il y a conflit d'intérêt pour un membre lorsque cette personne doit exercer son jugement en toute indépendance ou donner un avis objectif mais qu'une ou plusieurs options envisagées sont susceptibles de se traduire en un gain ou une perte pour cette personne.

12. Le membre qui constate, lors d'une séance du Conseil ou d'un comité formé par le Conseil, qu'il a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui du Conseil ou les obligations de sa fonction doit dénoncer par écrit ou verbalement cette situation à la présidence du Conseil et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute décision portant sur le dossier où il se retrouve dans une telle situation. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatif à cette question. Une dénonciation verbale doit être consignée au procès-verbal de la séance où elle a été faite.

13. Il appartient également au membre qui est confronté, dans d'autres circonstances, à une situation qui pourrait mettre en conflit son intérêt personnel et celui du Conseil ou les obligations de sa fonction d'en saisir, sans tarder, la présidence du Conseil afin que celle-ci détermine s'il y a ou non conflit d'intérêt.

14. Le membre ne doit pas confondre les biens du Conseil avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

15. Un membre ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autres avantages sauf s'ils sont d'usage ou qu'ils ont une valeur modeste. Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou remis au Conseil.

16. Le membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

17. Le membre doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

18. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'organisme ou de l'entreprise.

19. Le membre est tenu à tout moment de respecter le caractère confidentiel de l'information lorsque prévu par la loi ou lorsque le Conseil en exige le respect. Toutefois, cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêt particulier de le consulter, ainsi que ses membres, ni de leur faire rapport. Elle n'a pas non plus pour effet d'empêcher un membre de consulter ou de se concerter avec d'autres personnes, tel que précisé au préambule.

20. Le membre ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information dont le caractère confidentiel est prévu par la loi ou lorsque le Conseil en exige le respect. Toutefois, cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêt particulier de le consulter, ainsi que ses membres, ni de leur faire rapport. Elle n'a pas non plus pour effet d'empêcher un membre de consulter ou de se concerter avec d'autres personnes, tel que précisé au préambule.

21. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant le Conseil ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

    Il lui est interdit dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle le Conseil est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

    Les administrateurs publics du Conseil ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues au deuxième alinéa, avec le membre qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

22. La présidence du Conseil doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres.

23. La présidence du Conseil fait part au membre des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut lui fournir ses observations dans les sept jours et, s'il le demande, être entendu à ce sujet.

24. Sur conclusion que le membre a contrevenu au présent code, la présidence du Conseil peut recommander au gouvernement de lui imposer une sanction. La sanction qui peut être imposée au membre est la réprimande, la suspension sans allocation de présence d'une durée maximale de trois mois ou la révocation. Toute sanction imposée à un membre doit être écrite et motivée.

25. La présidence du Conseil porte à la connaissance des membres le présent code d'éthique et de déontologie.

Conseil consultatif
du travail
et de la main-d'œuvre
Québec